

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – LINHA DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM
ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

ANDRÉIA MACHADO

A PARTICIPAÇÃO DA MULHER EM EMPRESAS DE SOFTWARE NO MUNICÍPIO
DE CRICIÚMA

CRICIÚMA
2015

ANDRÉIA MACHADO

**A PARTICIPAÇÃO DA MULHER EM EMPRESAS DE SOFTWARE NO MUNICÍPIO
DE CRICIÚMA**

Monografia apresentada para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, no Curso de Administração de Empresa da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Orientador (a): Prof (a) Natália Martins Gonçalves, PhD.

CRICIÚMA

2015

ANDRÉIA MACHADO

**A PARTICIPAÇÃO DA MULHER EM EMPRESAS DE SOFTWARE NO MUNICÍPIO
DE CRICIÚMA**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Administração de empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Administração de Empresas.

Criciúma, 25 de novembro de 2015.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Natália Martins Gonçalves, PhD – Universidade do Extremo Sul
Catarinense (UNESC)

Examinador: Prof. Maria Helena de Souza Santos – Universidade do Extremo Sul
Catarinense (UNESC)

Examinador: Prof. Débora Volpato – Universidade do Extremo Sul Catarinense
(UNESC)

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus queridos pais, irmãos, esposo e minha amada filha que com muito carinho e apoio sempre estiverem ao meu lado e não mediram esforços para que eu concluísse mais essa etapa da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me dar forças para enfrentar as dificuldades e superar os desafios, sem Ele, nada seria possível.

Aos meus queridos pais, Catarina e Albertino, que sempre me proporcionaram a oportunidade de estudar, e nunca mediram esforços para que isso fosse possível.

Ao meu esposo Rodrigo e minha filha Maria Eduarda pela paciência e compreensão nos momentos em que estive ausente para me dedicar aos estudos.

Agradeço a minha irmã Angela, que me auxiliou em várias etapas do projeto e sempre me incentivou a dar continuidade nos estudos.

Agradeço a minha orientadora Natália Martins Gonçalves pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

Agradeço a todas as empresas que se solidarizaram com a meu projeto e permitiram que suas funcionárias participassem da pesquisa.

Por fim, gostaria de agradecer aos professores que de alguma forma contribuíram com suas experiências e conhecimentos, muito obrigada pela dedicação e comprometimento, vocês são responsáveis por plantar a semente do conhecimento em cada um de nós e nos fazer perceber que somos capazes de atingir nossos objetivos.

RESUMO

MACHADO, Andréia. **A participação da mulher em empresas de software no município de Criciúma.** 2015. 56 páginas. Monografia do Curso de Administração – Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC

As mulheres aumentaram sua presença no mercado de trabalho no Brasil, estão com melhores condições de trabalho, mas ainda em condições de desigualdade em relação aos homens no que refere à formalização do emprego e rendimento. Diante disso, o presente estudo teve como objetivo examinar a participação da mulher no mercado de trabalho em empresas de desenvolvimento de software do município de Criciúma-SC. Com relação à metodologia utilizada, o trabalho caracterizou-se como uma pesquisa descritiva quanto aos fins de investigação e pesquisa bibliográfica e de campo, quanto aos meios de investigação. A população alvo foi mapeada através do site Empresas Brasil, totalizando uma amostra de 21 empresas do segmento de desenvolvimento de software no município de Criciúma. O estudo caracterizou-se por coleta de dados primários e técnica de coleta de dados qualitativa. O instrumento de coleta de dados foi um questionário aplicado via *Google Docs*, enviado para o e-mail de um funcionário da empresa, que encaminhou para as mulheres que fazem parte do quadro de funcionários. Os resultados obtidos na pesquisa demonstraram expressões de satisfação quanto a função que exercem na empresa e aos benefícios recebidos, sendo que o clima organizacional e a sensação de reconhecimento e valorização da família foram os índices mais relevantes apontados pelas mulheres. Porém, foi apontado que ainda existe preconceito por parte dos colegas de trabalho do sexo masculino; que as mulheres têm dificuldade para sair de casa por causa dos filhos e que ainda existe preconceito por parte dos empregadores.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Empresas desenvolvedoras de *Software*. Mulher. Criciúma-SC.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Gráfico de distribuição dos profissionais de informática por sexo.....	37
Figura 2 – Qual a sua faixa etária?	37
Figura 3 - Estado civil?	38
Figura 4 - Tem filhos?	38
Figura 5 - Faixa salarial.....	38
Figura 6 - Grau de escolaridade.....	39
Figura 7 - Profissionais que atuam em cargo de liderança	39
Figura 8 – No cargo em que você atua, existe a oportunidade de participar de processos decisórios da empresa?	40
Figura 9 - Você se sente mais cobrada profissionalmente por ser mulher?	41
Figura 10 - É mais difícil para as mulheres seguirem carreira no mercado de desenvolvimento de sistema?	42
Figura 11 - Aceitação da mulher no mercado de trabalho de software	45
Figura 12 – Existe diferença salarial entre homens e mulheres	45

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Síntese do delineamento da pesquisa.....	30
Quadro 2 – Estruturação da população-alvo.....	31
Quadro 3 – Fontes de títulos da pesquisa bibliográfica.....	32
Quadro 4 – Plano de coleta de dados.	32
Quadro 5 - Fórmula para o cálculo do tamanho da amostra.	34
Quadro 6 - Mapeamento das empresas desenvolvedoras de sistema.....	36
Quadro 7 - Como você avalia o seu processo de ascensão profissional?	40
Quadro 8 – Função/cargo das mulheres que atuam em cargos de liderança	40
Quadro 9 - Função/cargo das mulheres que não atuam em cargos de liderança	41
Quadro 10 - Grau de satisfação quanto?	43
Quadro 11 - Qual a sua percepção quanto?	44

LISTA DE ABREVIATURAS

APINFO - Application Program Interface.

ABES - Associação Brasileira de Empresas de Software.

CFEMEA - Centro Feminista de Estudos e Assessoria.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas.

SUMÁRIO

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	13
1.2 OBJETIVOS	14
1.2.1 Objetivo Geral	14
1.2.2 Objetivos Específicos	14
1.3 JUSTIFICATIVA	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
2.1 MERCADO DE TRABALHO.....	16
2.1.1 A Evolução do Trabalho no Brasil	16
2.2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO	17
2.2.1 Questões de Gênero	18
2.2.2 Legislação Brasileira relativa à Mulher: Igualdade de Direitos	19
2.2.2.1 Legislação Brasileira relativa à Mulher: Proteção a Mulher no Trabalho.....	20
2.2.3 Participação da Mulher no Mercado de Trabalho no Brasil.....	21
2.3 EMPREGABILIDADE NO RAMO DE INFORMATICA NO BRASIL	22
2.3.1 O profissional da área de informática	23
2.3.1.1 Atividades de um profissional de informática	23
2.3.2 Empregabilidade da mulher na área de ciências.....	24
2.3.3 Estatísticas do mercado de trabalho no setor de informática	27
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	28
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	28
3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA E/OU POPULAÇÃO ALVO.....	30
3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS	32
3.4 PLANO DE ANÁLISE DE DADOS	34
4 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO EM EMPRESAS DE DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARE DO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA/SC	35
4.1 NÍVEL DE PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES EM EMPRESAS DE SOFTWARE	35
4.2 PERFIL DAS PROFISSIONAIS.....	37
4.3 FATORES QUE MAIS INFLUENCIAM A ASCENSÃO DAS MULHERES A CARGOS DE LIDERANÇA	39

4.4 A SATISFAÇÃO DAS MULHERES QUANTO AO AMBIENTE ORGANIZACIONAL	42
4.5 A PERCEPÇÃO DAS MULHERES QUANTO AO SEU POSICIONAMENTO NO MERCADO DE TRABALHO.....	43
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS.....	49
APÊNDICE.....	53
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....	54

1 INTRODUÇÃO

A participação feminina está mudando o cenário do empreendedorismo no Brasil. Segundo dados do Sebrae (2015), as mulheres se dedicam mais aos estudos e investem mais em capacitação profissional do que os homens. Além disso, as mulheres empreendedoras abrem seus próprios negócios por identificarem uma oportunidade no mercado, o que torna seus negócios mais estruturados.

Isso acontece, pois quando abrem algum tipo de negócio, muitas mulheres já possuem experiência por terem trabalhado na mesma atividade na informalidade ou como empregada.

De acordo com o IBGE (2010), no Brasil as mulheres aumentaram sua presença no mercado de trabalho, estão com melhores condições de trabalho, mas ainda em condições de desigualdade em relação aos homens no que refere à formalização do emprego e rendimento.

Segundo Rago (1997, p.13) “a maior mudança ocorrida no universo feminino foi no período da I e II Guerra Mundial, quando os homens partiam para defender seu país, deixando as mulheres na retaguarda e dispostas a exercerem suas funções nas fábricas, nos escritórios, nas universidades etc.”

Enfim, as mulheres deveriam assumir os negócios da família e suas posições no mercado de trabalho.

Contudo, as mulheres foram assumindo novas responsabilidades e de acordo com Rago (1997), assumindo as responsabilidades que até então eram tarefas exigidas dos homens. Em muitas dessas atividades elas se destacaram e mostraram mais empenho e habilidades do que os homens e estimuladas pela competição, foram se especializando em diversas profissões, no qual proporcionaram o prazer pela liberdade e igualdade de poder.

Conforme Gomes (2005) o processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho, apesar de parecer estar se consolidando, não ocorreu de forma simples nem tão pouco possui resultados facilmente alcançáveis. São muitos os problemas enfrentados pelas mulheres no mundo do trabalho, conforme pode-se verificar:

- a) As mulheres recebem salários menores do que os dos homens em profissões de mesmo nível.
- b) Dupla jornada de trabalho, pois o trabalho doméstico é considerado

trabalho feminino.

- c) Deficiências nas políticas sociais, que impedem o acesso a para que as mulheres tenham um lugar adequado para deixar os filhos para trabalhar.
- d) Menores chances de capacitar-se profissionalmente.
- e) Falta de voz nos espaços de decisão e de poder negociar acordos coletivos, consequência das desigualdades de gênero.

Atualmente, muitas empresas não abrem mão de terem mulheres em suas equipes de colaboradores. Dessa forma, torna-se importante provocar reflexões a respeito da evolução da mulher no cenário econômico, identificar o motivo que as levaram a buscar a participação no mercado, suas dificuldades e conquistas, bem como analisar as características da liderança feminina (GOMES, 2005).

Diante desse contexto, a presente pesquisa tem como objetivo examinar a participação feminina no mercado de software no município de Criciúma, verificar o nível de participação feminina no mercado de trabalho em empresas de software de Criciúma, identificar o perfil das profissionais, verificar quais os fatores mais influenciam a ascensão de mulheres a cargos de liderança nessas empresas e também verificar a satisfação dessas profissionais quanto a satisfação relacionado ao ambiente organizacional e a percepção das mulheres quanto ao seu posicionamento no mercado de trabalho no setor de software.

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

Segundo dados do IBGE 2014, a proporção do rendimento de trabalho das mulheres em relação ao rendimento dos homens passou de 72,8%, em 2012, para 73,5%, em 2013. Em média, em 2013, os homens receberam R\$ 1.857 e as mulheres R\$ 1.365. Uma outra forma de observar o diferencial do rendimento por sexo é pela análise da proporção de pessoas que receberam até um salário mínimo em 2013: 21,4% dos homens ocupados contra 30,2% das mulheres ocupadas. Além disso, havia proporcionalmente mais mulheres ocupadas e sem rendimento ou recebendo somente em benefícios (8,9%) do que homens (4,9%).

Existe uma dimensão muito importante, não só para as organizações,

mas também para a sociedade como um todo, que a participação da mulher no contexto do trabalho e os reflexos da sua maneira de pensar, agir e sentir sobre os fenômenos evidenciados na complexidade organizacional (MADRUGA, 2001).

Diante dessa situação, considerando o grande interesse do mercado nesse ramo, têm-se a necessidade de levantar informações capazes de responder a seguinte questão de pesquisa: Qual a participação feminina em empresas de software no município de Criciúma/SC?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste estudo consiste em examinar a participação da mulher no mercado de trabalho em empresas de desenvolvimento de software do município de Criciúma/SC.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Verificar o nível de participação feminina no mercado de trabalho em empresas de software de Criciúma;
- b) Identificar o perfil das profissionais que estão empregadas;
- c) Examinar quais os fatores mais influenciam a ascensão de mulheres a cargos de liderança nessas empresas;
- d) Examinar a satisfação quanto ao ambiente organizacional;
- e) Verificar a percepção das mulheres quanto ao seu posicionamento no mercado de trabalho no setor de software.

1.3 JUSTIFICATIVA

Este estudo objetiva analisar a participação feminina em empresas de software no mercado de trabalho de Criciúma/SC.

Torna-se importante atingir este objetivo, para se ter uma análise do cenário regional. O presente trabalho justifica-se, pois, apesar de ser um assunto atual, existem poucos estudos em relação ao tema, tornando-se relevante à busca

por uma maior exploração do assunto, na tentativa de proporcionar às mulheres maior valorização no mercado de trabalho.

Esse estudo é relevante para empresas, para o município de Criciúma, para a universidade, sendo também um assunto de grande interesse da pesquisadora.

Para as empresas, pois será possível avaliar o comportamento atual do mercado de trabalho. Para o município de Criciúma, pois trará indicadores de crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho dessa região. Para a universidade, pois poderá incorporar os resultados desse estudo em seu acervo de pesquisa, dando suporte para trabalhos futuros. Para a pesquisadora, para aprendizagem e formação acadêmica juntamente com o crescimento profissional.

Vale ainda frisar que o momento para a realização desse estudo é oportuno, pois há uma deficiência em estudos confiáveis sobre a realidade da participação da mulher no mercado de trabalho do município de Criciúma.

Por fim, este estudo torna-se viável, pois a pesquisadora tem acesso às informações seja por meio de sites específicos ou contatos com empresas de pesquisas que por ventura sejam necessários. Vale ressaltar que a pesquisadora terá tempo suficiente para finalizar a pesquisa no tempo estabelecido pelo cronograma do Curso de Administração - Linha de Formação Específica em Administração de Empresas da UNESC.

Diante desses aspectos, considera-se propícia a realização do presente estudo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste tópico, aborda-se o referencial teórico que sustenta o desenvolvimento do trabalho.

Este capítulo tem como objetivo fundamentar teoricamente o tema abordado. Em seu desenvolvimento serão expostos tópicos com a finalidade de identificar o perfil das profissionais que atuam na área de software na cidade de Criciúma, bem como, identificar o número de mulheres que atuam em cargos de liderança.

2.1 MERCADO DE TRABALHO

Para Chiavenato (2004, apud JAREÑO, 2015 p. 7), “o objeto do mercado de trabalho consiste, nas ofertas de trabalho ou de emprego oferecidas pelas organizações, em determinado lugar e em determinada época.”

Conforme Araújo, Albuquerque e Silva (2013) com o decorrer dos anos, o mercado de trabalho se adaptava as mudanças que ocorriam na sociedade. Conforme (ARAÚJO; ALBUQUERQUE; SILVA, 2009, apud ALBANO; ZANATTA; GARCIA, 2013, p. 3).

Após a revolução industrial, vigorou um sistema de produção concentrado na padronização das atividades, forte determinação de padrões de produção e ênfase no controle e autoridade no ambiente de trabalho. As modificações sempre remeteram sua configuração para uma diminuição da importância da força bruta em detrimento do trabalho intelectual. Assim em meados da década de 1950, pela primeira vez o número de trabalhadores “intelectuais” ultrapassou os “braçais”.

Para Jareño (2015) o mercado de trabalho abrange oferta e procura, o que conseqüentemente irá disponibilizar demanda de empregos. Sendo que para que a economia de um país se desenvolva, é necessário o bom funcionamento do mercado de trabalho.

2.1.1 A Evolução do Trabalho no Brasil

De acordo com o Portal Brasil (2011), o trabalho livre e assalariado ganhou espaço após a abolição da escravidão no Brasil em 1888. Como as

condições impostas naquela época eram ruins, iniciou-se as primeiras discussões sobre as leis trabalhistas impulsionando a formação dos primeiros sindicatos brasileiros.

Com a Revolução de 1930, surge o desafio do Brasil sair da predominância de uma economia agrária para inserir-se numa sociedade industrializada, marcada de um lado, pela aparição de relações de trabalho com maior grau de complexidade e desenvolvimento, e de outro, pela concretização da regulação do trabalho como instituto jurídico. Um passo importante para essa revolução foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (VECCHI, 2009).

Conforme dados do Portal Brasil (2011), a Constituição de 1934 foi a primeira a tratar de direito do trabalho no Brasil e trouxe consigo a característica de pioneirismo na introdução de princípios sobre a ordem econômica e social, dentre eles os relativos à família, à educação e cultura, ao funcionalismo público, além daqueles destinados ao trabalho como salário mínimo, jornada de oito horas, proteção ao trabalho aos menores de 14 anos, férias anuais remuneradas, indenização ao trabalhador despedido e assistência médica e sanitária ao trabalhador.

2.2 A MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Lavinas (2001, p. 1) aborda que “a participação feminina no mercado de trabalho tem aumentado de forma linear e praticamente alheia às flutuações da atividade econômica.”

A autora explica que “muitas razões podem explicar esse comportamento mais favorável às mulheres do que aos homens no que tange à expansão do seu nível de ocupação.” (LAVINAS 2001, p. 1).

De acordo com Arroio e Régner (2001), a inserção feminina no mercado de trabalho tem mais importância nas ocupações e ofícios que estão relacionadas com as tarefas desempenhadas no lar, sendo menos reconhecidas profissionalmente e demandando menor qualificação profissional, o que torna a atividade menos rentável. Apesar de estudarem por um período mais longo, e em alguns casos terem que estudar um ano a mais que os homens como no caso do setor industrial, a diferença salarial ainda existe. Quanto maior o grau de

escolaridade, maior a diferença salarial entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo, sendo que essa diferenciação salarial ocorre em muitos países. Estima-se que daqui a 30 anos não haverá mais discriminação salarial entre gêneros.

Conforme dados do IBGE (2013) as mulheres são maioria entre os brasileiros que concluíram os estudos. Existem 15% a mais de mulheres com o Ensino Médio completo e 36% a mais que concluíram o Ensino Superior em relação aos homens. O que demonstra que o “sexo frágil” está bem mais preparado para o mercado de trabalho.

2.2.1 Questões de Gênero

De acordo com Valadão, Herk e Medeiros (2014), para as mulheres, ficavam designadas a realização das atividades relacionadas a família e aos homens as atividades relacionadas fora do ambiente doméstico, o que tornava as atividades masculinas mais importantes. Com o passar dos anos as mulheres sentiram a necessidade de lutar por igualdade para conseguir obter os mesmos direitos que os homens. Isso fez com que as mesmas conquistassem, de um certo modo, a igualdade em relação ao trabalho; bem como alguns benefícios, tais como, o direito de frequentar cursos superiores, licença maternidade, entre outros.

De acordo com Valadão Junior; Herk; Medeiros (2014, p. 323) “historicamente, o ambiente de trabalho é o local no qual as diferenças entre homens e mulheres se mostram ressaltadas, pois é nele que a divisão social do trabalho se configura como divisão sexual do trabalho.”

Aos homens é designado ao seu perfil características como competitividade, autonomia, independência, lógica, dentre outros e para as mulheres o lado emocional, intuitivo, espontaneidade, de cooperação se sobressaem.

Nesse sentido, Caldas e Tonelli (2000, apud VALADÃO JÚNIOR; HERK; MEDEIROS, 2014, p. 323) refletem que “o perfil pós-moderno dos gestores, como sujeitos de relações sociais, faz parte de um processo definido a partir do propósito ideal, cujo pano de fundo seria o ambiente organizacional.”

“Embora a participação da mulher tenha aumentado, as desigualdades ainda persistem, sobretudo, no contexto do trabalho em geral e, mais especificamente, na ocupação de determinadas posições no mercado de trabalho.” (PIORE; SABEL. 1984; FARIA; SILVEIRA; NOBRE, 2000; CASTELLS, 2000;

COSTA, 2006; ACKER, 2009; MORGADO; TONELLI, 2013 apud VALADÃO JÚNIOR; HERK; MEDEIROS, 2014, p. 324).

Para Valadão, Herk e Medeiros (2014), as pessoas se relacionam socialmente com perfis mais adequados no ambiente profissional, mudando e se adaptando a demanda com a finalidade de se defender do ambiente hostil em que está submetido. Assim como um camaleão, que muda de cor com a finalidade de se defender de seus predadores. Os autores sugerem que essa versão “homem-camaleão” auxilia no entendimento do homem e suas relações sociais a partir do ambiente organizacional.

Conforme dados do IBGE (2013), ainda nos dias de hoje é recorrente a concentração de mulheres em ocupações como professoras, cabeleireiras, manicures, funcionárias públicas ou profissionais da área da saúde, sendo que o contingente mais expressivo está concentrado no serviço doméstico remunerado, que é o caso das empregadas domésticas. No geral, são mulheres negras, com baixo nível de escolaridade e com os menores rendimentos na sociedade brasileira.

2.2.2 Legislação Brasileira relativa à Mulher: Igualdade de Direitos

A Constituição da República Federativa do Brasil é uma das mais avançadas do mundo no que diz respeito aos direitos civis e sociais. O Capítulo I do Título II trata dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos. Os direitos individuais também são chamados de direitos humanos, direitos das pessoas, direitos de mulheres e homens. Seus fundamentos estão no direito natural e em certas liberdades essenciais à personalidade e a dignidade da pessoa humana (CFEMEA, 2015).

O artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil diz:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]. (BRASIL. PR, 1943)

Isto significa que todos são iguais sem distinção de raça, cor e sexo. Portanto homens e mulheres deveriam ter direitos e deveres iguais, sem qualquer tipo de discriminação seja no trabalho, na família ou na sociedade. Ainda de acordo

com Cfemea (2015), “quem é tratado desigual por razão do sexo - masculino ou feminino, deve buscar a igualdade”.

2.2.2.1 Legislação Brasileira relativa à Mulher: Proteção a Mulher no Trabalho

De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas, Título III “normas especiais de tutela do trabalho”, Capítulo III “da proteção do trabalho da mulher” na Seção I refere-se à “duração, condições do trabalho e da discriminação contra a mulher” (BRASIL, PRa 2015).

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único - Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja está sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.

Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Art. 373-A. - Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Acrescentado pela Lei n.º 9.799/1999)

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Acrescentado pela Lei n.º 9.799/1999)

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Acrescentado pela Lei n.º 9.799/1999)

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Acrescentado pela Lei n.º 9.799/1999)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Acrescentado pela Lei n.º 9.799/1999)

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Acrescentado pela Lei n.º 9.799/1999)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Acrescentado pela Lei n.º 9.799/1999)

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Acrescentado pela Lei n.º 9.799/1999)

Art. 374 - (Revogado pela Lei n.º 7.855/1989)

Art. 375 - (Revogado pela Lei n.º 7.855/1989)

Art. 376 - (Revogado pela Lei n.º 10.244/2001)

Art. 377 - A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

Art. 378. - (Revogado pela Lei nº 7.855/1989)

SEÇÃO II DO TRABALHO NOTURNO

Art. 379. (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Art. 380. (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Art. 381. O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º. Para os fins deste artigo, os salários serão acrescidos de uma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

§ 2º. Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá cinquenta e dois minutos e trinta segundos (BRASIL, PRb 2015).

A proteção ao mercado de trabalho da mulher visa garantir que mulheres tenham o mesmo acesso e igual oportunidade de trabalho que homens, buscando afastar toda e qualquer forma de discriminação em relação à mulher. Uma das formas de evitar a discriminação é criar mecanismos que incentivem sua contratação por parte das empresas (CFEMEA, 2015).

2.2.3 Participação da Mulher no Mercado de Trabalho no Brasil

“As mulheres estiveram presentes no mercado de trabalho desde o início da industrialização no país. Todavia, essa participação caracterizou-se por períodos de fluxo e refluxo condicionados pelas necessidades do capital.” (PENA, 1981 apud AQUINO; MENEZES; MARINHO, 1995, p. 282).

De acordo Aquino; Menezes e Marinho (1995), o trabalho das mulheres era visto até pouco tempo atrás, como um complemento na sustentação da família o que levava cada vez mais a mulher a atividades mal remuneradas e pouco qualificadas. Porém nos últimos vinte anos, registrou-se uma acelerada e crescente incorporação das mulheres no mercado de trabalho. Entre 1976 e 1985, a taxa de atividade feminina passou de 28,7% para 36,9%, com um crescimento do contingente de mulheres economicamente ativas a uma taxa geométrica anual de 5,6%, contra apenas 2,9% de incremento do contingente masculino.

Enquanto a taxa de atividade masculina vem apresentando variações de crescimento, as taxas de atividade feminina vêm crescendo mesmo com a crise, pois se abriram para as mulheres oportunidades de trabalho no mercado formal. Em um primeiro momento, parte desse crescimento poderia ser explicada como decorrência de mudanças metodológicas introduzidas nos censos e nas Pesquisas Nacionais por Amostra de Domicílios que são realizadas anualmente por influência de

pesquisadores, que modificaram o processo de coleta de dados sobre o trabalho, conferindo maior visibilidade às atividades das mulheres. Todavia, essa tendência ao aumento da participação feminina tem se acentuado e é consistente com o que vem ocorrendo em outros países. A inserção feminina no mercado de trabalho se dá em proporções e ocorre de modo bastante diferenciado da inserção masculina. Essa distinção faz com que a inserção masculina e feminina no mercado de trabalho seja vista e interpretada de formas diferentes, sendo o trabalho do homem considerado fundamental e o trabalho da mulher complementar o que estabelece a diferenciação ocupacional, característica universal do trabalho feminino, pela qual a grande maioria das mulheres que tem trabalho remunerado está sujeita a se concentrar em poucas ocupações, principalmente nas atividades informais, no serviço doméstico, como trabalhadoras rurais e como externas de fábricas (CASTRO 1990; AQUINO; MENEZES; MARINHO, 1995).

2.3 EMPREGABILIDADE NO RAMO DE INFORMATICA NO BRASIL

O software é um produto intangível e que não se desgasta, cujo principal insumo é o conhecimento incorporado em pessoal técnico especializado, cuja criatividade e capacidade intelectual permitem o desenvolvimento de soluções técnicas adequadas a determinados fins (BRITTO; STALLIVIERI, 2010).

O principal atributo desse “produto” é a sua flexibilidade, incorporada em aplicativos adaptados às necessidades de manipulação de informações de uma grande variedade de atividades econômicas. O dinamismo e o impacto “pervasivo” das inovações geradas pela indústria de software refletem-se em elevadas taxas de nascimento e mortalidade de firmas, bem como numa tendência à volatilidade de lucros e *market-shares*. Ao mesmo tempo, a heterogeneidade estrutural do setor pode ser associada não apenas à variedade de produtos e serviços gerados, mas também à diversidade das condições competitivas associadas aos seus diversos segmentos. (BRITTO; STALLIVIERI, 2010, p. 318),

O Brasil, segundo Schwabe (1992, apud ROCHA, 1998, p. 4), “era, em 1990, o sexto mercado mundial de computadores e serviços de informática que somavam cerca de US\$ 5,6 bilhões, sendo que a produção total no subsetor de software atingia US\$ 234 milhões.”

De acordo com Schwabe (1998) grande parte do crescimento do setor de software ocorreu devido à grande demanda do segmento financeiro, que exigia cada vez mais agilidade nos procedimentos do setor bancário.

De acordo com a pesquisa da Associação Brasileira das Empresas de Software (ABES), o mercado brasileiro de software e serviços é liderado por micro e pequenos negócios, com participação de 45,62% e 49,02%, respectivamente. Os empreendimentos de médio porte têm representação de 4,33% e os grandes apenas 1,03%. O estudo também trouxe a distribuição de gastos de TI no país. O Sudeste foi a região com maior participação total nos investimentos em hardware, software e serviços, com 60,67%. O Centro-oeste registrou 10,9% de participação; Nordeste 10,1% e o Sul 14,53%. Já o Norte do país foi o que menos investiu no setor, com um percentual de 3,7 (ABES, 2015).

2.3.1 O profissional da área de informática

Para Alecrim (2013) as tarefas de desenvolver, implementar e atualizar soluções computacionais cabe aos profissionais de TI. Por causa de sua amplitude, a área é dividida em várias especializações, tal como acontece com a medicina, por exemplo. Sendo assim, pode-se encontrar profissionais de TI para cada um dos seguintes segmentos: banco de dados, desenvolvimento, infraestrutura, redes, segurança, gestão de recursos, entre outros. Dentro desses segmentos existem ainda subdivisões para cada uma destas áreas. Pois existem profissionais que atuam apenas com softwares comerciais, outros que trabalham apenas com a criação de ferramentas para dispositivos móveis, outros que concentram suas atividades na internet, outros que trabalham no desenvolvimento do produto, outros que atuam na área de programação e assim por diante.

De acordo com Alecrim (2013) os interessados em seguir carreira na área de TI devem optar por cursos como ciência da computação, engenharia da computação ou sistemas de informação. Caso o interesse seja pela área mais técnica, existem cursos mais direcionados para essa área como, tecnologia em redes de computadores e tecnologia em banco de dados.

2.3.1.1 Atividades de um profissional de informática

Para Basto (2011) algumas funções básicas de um profissional de informática são:

- a) Gerenciar a manutenção e segurança das informações, dos servidores e dos equipamentos da rede;
- b) Garantir o funcionamento dos sistemas de informática, como instrumento de apoio à execução das atividades da Fundação;
- c) Realizar a atualização da *home page*, de *softwares*, e assessorar no processo de aquisição dos equipamentos de informática;
- d) Estudar sempre as melhores práticas de TI, de fato – o bom gerente deve aprender e entender tudo relativo a sua rotina de trabalho;
- e) Desenvolver softwares que sejam identificados como necessários para a Fundação, após aprovação da Diretoria Executiva;
- f) Subsidiar a aquisição, locação, contratação, instalação e a manutenção dos recursos de informática;
- g) Submeter à Diretoria Executiva o desenvolvimento de sistemas e o seu desempenho, revendo necessidades adicionais e identificando possíveis impactos, bem como apresentar sugestões para correção ou ampliação das informações;
- h) Controlar e avaliar os equipamentos e o desempenho da equipe, nos diversos níveis, por sistema, programa, turno de operação e tipo de equipamento;
- i) Dar consultoria e treinamento aos usuários sobre problemas de natureza técnica.

2.3.2 Empregabilidade da mulher na área de ciências

No meio científico, as mulheres têm ainda mais dificuldade para conquistarem seu espaço no mercado de trabalho.

“A participação feminina no meio científico tem enfrentado alguns problemas. O método científico, por exemplo, desvaloriza características tidas como femininas, como: a subjetividade, cooperação, sentimento e empatia.” (SCHIEBINGER, 2001 apud SCHWARTZ, 2006, p. 259).

Conforme Schiebinger (2001 apud SCHWARTZ, 2006), muitos pensam que a mulher não tem capacidade para realizar pesquisas sérias e relevantes e que qualquer pesquisa intelectual só poderia ser realizada por homens. Porém, a história

mostra que várias mulheres já desenvolveram trabalhos e pesquisa na área da ciência.

Segundo Schiebinger (2001) existe o pensamento de que as mulheres se tornaram cientistas somente no século XX, porém a autora explica que ao resgatar dados da história é possível perceber que era mais fácil trabalhar com ciência nos séculos XVII e XVIII, pois não estava bem claro nesse período que as mulheres deveriam ser excluídas da ciência. Nessa época, para trabalhar com ciência não era necessário ter educação universitária e como os laboratórios costumavam estar situados no ambiente familiar era comum o acesso das mulheres no meio científico. Nesse período, as características como habilidade manual, destreza, sentido de observação, inteligência, imaginação e capacidade de trabalho, femininas foram muito aproveitadas nas atividades.

Para Schwartz (2006, p. 260), “o incremento da participação feminina nas ciências é um evento que vem ocorrendo desde o movimento de mulheres de 1870 e 1880 no mundo inteiro.”

Segundo Tabak (2002 apud SCHWARTZ, 2006), apesar do aumento do número de mulheres que seguem carreiras científicas, elas podem ser encontradas predominantemente em áreas consideradas femininas, como educação e saúde. Os homens continuam a ser maioria em profissões relacionadas as ciências exatas, como as engenharias. Porém é importante salientar que essa divisão ocorre tanto nos países subdesenvolvidos como nos desenvolvidos.

Tabak (2002:57, apud SCHWARTZ, 2006, p. 261) destaca que, “a imagem da Ciência como ocupação masculina, a crença de que a mulher teria uma competência inferior à do homem, agiriam como barreiras na construção de uma carreira bem-sucedida no mundo científico.”

Para Velho e Leon (1998 apud SCHWARTZ, 2006, p. 260), “o mais preocupante é o fato de as mulheres não escolherem cursos nas ciências exatas se dê de forma inconsciente.” Para as autoras citadas acima, “a origem desse problema pode estar na escola, quando por volta da sétima série as meninas são desestimuladas em disciplinas como matemática, enquanto os meninos são motivados, fazendo com que a matemática seja tida como “coisa de menino””. (VELHO; LEON, 1998 apud SCHWARTZ, 2006, p. 260).

Schiebinger (2001 apud SCHWARTZ, 2006, p 261) argumenta que “a ciência moderna é um produto de centenas de anos de exclusão das mulheres, o

processo de trazer mulheres para a ciência exigiu, e vai continuar a exigir, profundas mudanças estruturais na cultura, métodos e conteúdo da ciência.”

Claudia Maria Bauzer Medeiros, presidente da Sociedade Brasileira de Computação (SBC), informa que em 2005, no Brasil, dos estudantes de pós-graduação em Ciência da Computação, somente 25% eram mulheres, e entre os docentes, de 25% a 30%. Porém, nos cursos de Ciência e Engenharia da Computação têm ocorrido uma diminuição do número de mulheres nos últimos 15 anos, passando de 30% para 5 a 10%. Claudia Medeiros indica que essa diminuição de mulheres em cursos de informática tem sido percebida na Unicamp, onde "há turmas de Engenharia da Computação com 90 alunos, que têm duas ou três mulheres. Em Ciência da Computação, há quatro ou cinco mulheres em turmas de 50 alunos." (ALVES FILHO, 2005 apud SCHWARTZ, 2006, p. 266).

Para Garcia (2004 apud SCHWARTZ, 2006, p. 266), “algumas pessoas acreditam que mulheres têm uma predisposição genética para não gostarem de computador.” De acordo com a autora, isso é reforçado pelas mães, secretárias, que repetem com orgulho, que não entendem nada e odeiam computadores.”

Dois pontos incentivam o aumento da participação feminina no mercado de tecnologia da informação, primeiro o fato dessa participação ainda ser baixa, segundo a busca incessante do segmento por bons profissionais. Segundo dados da Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom), a taxa de evasão de alunos nas escolas de tecnologia é de 82%. A média de mulheres matriculadas nos cursos de TI em instituições conceituadas, como ITA e Unesp, também é baixa e gira em torno de 10%, de acordo com uma pesquisa de 2009, realizada pelo Instituto Great Place to Work. (HUALLEM, 2011, p. 110).

Huallem (2011) destaca que “o crescimento acelerado e as chances oferecidas pelo setor abrem um leque de vantagens e oportunidades para o público feminino, que começa a descobri-lo.”

Outro dado importante mostra que apesar da participação da mulher ocorrer de maneira tímida, hoje, elas representam 16,14% dos profissionais que atuam na área e se destacam por apresentar atributos marcantes, peculiares às características femininas como flexibilidade, sensibilidade e habilidade para ouvir, características difíceis de serem encontradas nos homens que ocupam cargos técnicos. De um modo geral, por serem mais sociáveis e terem maior poder de diálogo, as mulheres contam com maior potencial de liderança. Por isso, podemos dizer que elas se tornaram peças-chave em áreas como a de consultoria, na qual é essencial construir uma ponte para a negociação entre cliente e projeto (HUALLEM, 2011).

2.3.3 Estatísticas do mercado de trabalho no setor de informática

De acordo com o IBGE (2002) “o segmento de serviços de informação gerou um faturamento líquido de R\$ 91,9 bilhões.” O Instituto ainda destaca que “a atividade de telecomunicações foi a maior em faturamento (65,1%) e média salarial (15,1 salários mínimos), mas a menor em ocupação (19,0% dos 431 mil postos de trabalhos) e número de empresas: 4,0% das 51 mil do segmento.

Conforme dados do IBGE (2002) “o setor de Informática teve a maior participação em número de empresas (80,9%) e de pessoal ocupado (59,1%) e a segunda maior participação na receita (21,9%).”

Para o IBGE (2002), “as atividades audiovisuais ficaram na segunda posição em ocupação (21,9%) e remuneração média (7,4 salários mínimos), e apresentaram a menor participação na receita operacional líquida: 13,0%.”

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia científica, segundo Rodrigues (2007, p. 2) pode ser entendida como "o conjunto de abordagens, técnicas e processos utilizados pela ciência para formular e resolver problemas de aquisição objetiva do conhecimento, de uma maneira sistemática."

Para Haddad (2004, p. 4) "um método se caracteriza por um procedimento, passível de ser repetido, para se conseguir alguma coisa material ou conceitual."

Deste modo, neste presente capítulo será apresentado o delineamento da pesquisa, definição da população-alvo, plano de coleta e análise de dados.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Define-se aqui o tipo de pesquisa quanto aos fins e meios de investigação para se chegar ao objetivo geral e específicos do estudo. É necessário orientar-se sobre os mais adequados procedimentos para efetivar o trabalho com qualidade (VIANNA, 2001).

De acordo com os objetivos relacionados a este estudo, o presente trabalho caracterizou como uma pesquisa descritiva quanto aos fins de investigação.

Gil (2007, p. 42) ao abordar sobre pesquisa descritiva destaca que

[...] a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

Este método foi utilizado no estudo, pois foram apresentadas uma série de informações obtidas a partir da pesquisa aplicada no público alvo junto as empresas desenvolvedoras de softwares. Desta forma, a pesquisadora procurou expor e registrar o perfil e as características da amostra pesquisada.

Quanto aos meios de investigação, desenvolveu-se o referencial teórico do trabalho, realizando uma pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo.

A pesquisa bibliográfica é um estudo feito através de um levantamento de material já publicado como livros, revistas científicas, redes eletrônicas e jornais que,

com o objetivo de esclarecer o assunto de pesquisa através de outros autores (VIANNA, 2001).

Foi necessário utilizar a pesquisa bibliográfica para a pesquisadora obter maior conhecimento ao tema abordado e poder elaborar o questionário utilizado na pesquisa de acordo com os objetivos do presente estudo.

Quanto a pesquisa de campo, Vergara (1998, p. 45) define como “investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Pode incluir entrevistas, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não.”

A pesquisa de campo foi utilizada para descrever o perfil e as características das profissionais pesquisadas com o propósito de obter respostas para serem utilizadas na análise dos dados do presente estudo.

Quadro 1 – Síntese do delineamento da pesquisa.

Objetivos específicos	Tipo de pesquisa quanto aos fins	Meios de investigação	Classificação dos dados da pesquisa	Técnica de coleta de dados	Procedimento de coleta de dados	Técnica de análise dos dados
Verificar o nível de participação feminina no mercado de trabalho em empresas de software de Criciúma	Descritiva	Pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo	Dados primários	Questionário	Questionário	Qualitativa
Identificar o perfil das profissionais que estão empregadas	Descritiva	Pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo	Dados primários	Questionário	Questionário	Qualitativa
Examinar quais os fatores mais influenciam a ascensão de mulheres a cargos de liderança nessas empresas	Descritiva	Pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo	Dados primários	Questionário	Questionário	Qualitativa
Examinar a satisfação quanto ao ambiente organizacional	Descritiva	Pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo	Dados primários	Questionário	Questionário	Qualitativa
Verificar a percepção das mulheres quanto ao seu posicionamento no mercado de trabalho no setor de software	Descritiva	Pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo	Dados primários	Questionário	Questionário	Qualitativa

Fonte: Elaborado pela autora (2015).

3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA E/OU POPULAÇÃO ALVO

A definição da população-alvo consiste em delimitar pessoas, organizações ou fenômenos dos quais serão pesquisados por características básicas como sexo, faixa etária, empresas e localização (LAKATOS; MARCONI, 2001).

A pesquisa foi realizada em empresas desenvolvedoras de software da cidade de Criciúma, SC. Os dados apresentados pela autora, foram repassados pelo

setor de RH das empresas, para poder chegar até o público alvo: as mulheres. A pesquisa teve como base o ano de 2015 e foi aplicada somente às mulheres que participam do quadro de funcionários das empresas que compõem o setor.

Segundo Roesch (2009, p. 138) “uma população é um grupo de pessoas ou empresas que interessa entrevistar para o propósito específico de um estudo.”

A pesquisadora realizou um estudo com 91 mulheres que trabalham em empresas de desenvolvimento de sistemas no município de Criciúma SC.

A amostra utilizada trata-se da não probabilística por acessibilidade e um tipo de amostragem que depende da autorização do público alvo para a realização da pesquisa (MERRILL; FOX, 1977).

A amostra é composta por pessoas que contribuem com informações para responder o tema abordado na pesquisa.

Quadro 2 – Estruturação da população-alvo.

Objetivo	Período	Extensão	Unidade de amostragem	Elemento
Verificar a participação da mulher em empresas de software no mercado de trabalho do município de Criciúma/SC.	Segundo semestre de 2015	Criciúma	Empresas desenvolvedoras de software	Mulheres

Fonte: Elaborado pela autora (2015).

De acordo com Malhotra (2005), os elementos de amostragem são escolhidos de acordo com o que o pesquisador acredita que representa a população de interesse.

O tipo de amostragem para a pesquisa será a não probabilística por julgamento, devido ao tempo para pesquisa e ao acesso as entrevistadas.

Para Marconi e Lakatos (2001) a principal característica das pesquisas que utilizam técnicas de amostragem não probabilística é que se torna impossível aplicar as fórmulas para o cálculo do erro amostral

Quadro 3 – Fontes de títulos da pesquisa bibliográfica.

Assunto	Tópico	Autores
O outro no trabalho: mulher e gestão	Introdução	GOMES, A.F. 2015
Mulheres ainda ganham menos no mercado de trabalho Pesquisa mensal de emprego	Introdução e situação problema	IBGE
A valorização da mulher no contexto do trabalho: contradições e evidências identificadas na realidade atual	Situação problema	MADRUGA, Lucia R. R.; GOMES, Claudia M.; FLEIG, Daniel G
Trabalho Feminino e Sexualidade	Introdução	RAGO, Margareth

Fonte: Elaborado pela autora (2015).

3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS

Conforme a necessidade da pesquisa deverá ser adequada o plano de coleta de dados e buscar esclarecer se os dados coletados são primários ou secundários (ROESCH, 2007).

Com base na metodologia de pesquisa utilizada, constatou-se que o presente estudo utilizou o plano de coleta de dados primários, pois foi feita a verificação direta junto às empresas de desenvolvimento de sistemas da cidade de Criciúma - SC.

Segundo Mattar (2005, p. 159), “dados primários são aqueles que ainda não foram antes coletados. Eles são pesquisados com o objetivo de atender às necessidades específicas da pesquisa em andamento.”

Quadro 4 – Plano de coleta de dados.

Objetivos específicos	Documentos	Localização
Verificar o nível de participação feminina no mercado de trabalho em empresas de software de Criciúma	Listagem das empresas do segmento desejado	Site Empresas Brasil
Identificar o perfil das profissionais que estão empregadas	Questionário aplicado pela autora	Autora
Examinar quais os fatores mais influenciam a ascensão de mulheres a cargos de liderança nessas empresas	Questionário aplicado pela autora	Autora
Examinar a satisfação quanto ao ambiente organizacional	Questionário aplicado pela autora	Autora
Verificar a percepção das mulheres quanto ao seu posicionamento no mercado de trabalho no setor de software	Questionário aplicado pela autora	Autora

Fonte: Elaborado pela autora (2015).

A técnica de coleta de dados utilizada para este estudo foi o questionário.

O questionário é um instrumento muito utilizado composto por várias perguntas, onde as questões devem ser respondidas por escrito, sem a necessidade da presença física do entrevistador (LAKATOS; MARCONI, 2001).

Segundo Roesch (2009) os questionários podem ser enviados por e-mail, correio ou entregues diretamente ao pesquisado, e permitem a utilização de perguntas abertas ou fechadas ou alguma combinação entre elas.

O questionário, disponível no Apêndice A, foi aplicado via *Google Docs*, sendo enviado para o responsável de cada empresa que repassou para suas funcionárias.

O levantamento das empresas de software do município de Criciúma foi feito na plataforma Empresas do Brasil¹ (2015). Foram mapeadas 107 empresas desenvolvedoras de sistemas. Após listar as empresas, foi feito contato por telefone para verificar se as mesmas estavam ativas no setor. Levantou-se que 37 empresas mudaram o ramo de atividade e outras 38 não foi possível contato. Das 32 empresas restantes, 4 não autorizaram a aplicação da pesquisa e 7 não possuía funcionárias do sexo feminino no seu quadro de colaboradores. Portanto, 21 empresas autorizaram a aplicação do questionário.

As empresas pesquisadas têm como atividade principal ou secundária o segmento de desenvolvimento de software. Sendo que se enquadra na pesquisa, as empresas de desenvolvimento de sistemas customizáveis, não customizáveis e sob encomenda.

Para calcular o tamanho da amostra necessária, foi utilizada a fórmula de amostragem descrita por Barbetta (2001), no qual o pesquisador precisa ter uma lista completa dos membros da população-alvo em questão.

¹ O site Empresas do Brasil é uma empresa especializada no cadastro de empresas do Brasil. Com uma vasta base de dados, oferece ao usuário opções de pesquisa para prospecção de mercado por cidade, bairro e ramo de atividade além de servir de ponto de encontro de fornecedores, representantes e distribuidores.

Quadro 5 - Fórmula para o cálculo do tamanho da amostra.

População Infinita	População Finita
$n_0 = \frac{1}{E_0^2}$	$n = \frac{N.n_0}{N + n_0}$
<p> N = tamanho da população n = tamanho da amostra n_0 = uma primeira aproximação para o tamanho da amostra E_0 = erro amostral tolerável </p>	

Fonte: Adaptado de Barbetta (2001, p. 60).

Desta forma, utilizando o total de 21 empresas pesquisadas, foi identificada uma população de 131 mulheres, do qual se obteve um total de 91 questionários respondidos. Sendo assim foi constatado um erro amostral de 5,8% para a pesquisa, considerando a população finita.

3.4 PLANO DE ANÁLISE DE DADOS

A pesquisa desenvolvida tem caráter qualitativo, e trabalha com perguntas fechadas, onde as alternativas de respostas foram definidas pela pesquisadora, sem a utilização de um tratamento especificamente estatístico, como a utilização de médias ponderadas e teve como objetivo analisar a participação da mulher em empresas de software no município de Criciúma, SC.

Uma abordagem qualitativa depende de muitos fatores, como a natureza dos dados, tamanho da amostra, instrumentos de pesquisa e a conceituação teórica das questões (GIL, 2007).

4 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO EM EMPRESAS DE DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARE DO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA/SC

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos por meio da coleta de dados junto à amostra de empresas desenvolvedoras de sistemas da cidade de Criciúma - SC.

O mapeamento das empresas foi realizado através do site Empresas do Brasil no dia 20 de setembro de 2015 e, após o mapeamento, iniciou-se o contato com as empresas identificadas por telefone para verificar se a empresa estava ativa no mercado e solicitar autorização para aplicar o questionário.

Após o levantamento e permissão de 21 empresas para aplicar o questionário, iniciou-se no dia 22 de setembro de 2015 o envio dos links com acesso a pesquisa, onde obteve-se o último questionário respondido no dia 04 de outubro de 2015, sendo que o questionário ficou aberto para recebimento de respostas até o dia 07 de outubro de 2015.

O objetivo da pesquisa é identificar o perfil das mulheres que trabalham em empresas desenvolvedoras de sistemas e verificar o grau de satisfação quanto a algumas questões relacionadas à empresa e ao mercado de trabalho. A seguir será apresentada uma análise detalhada de cada questão utilizada na pesquisa, levando em consideração os objetivos do presente estudo.

4.1 NÍVEL DE PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES EM EMPRESAS DE SOFTWARE

Para responder ao objetivo específico sobre o nível de participação das mulheres em empresas de software, foi elaborado pela autora um quadro com as informações repassadas pelas 21 empresas que autorizaram a aplicação do questionário.

Foi solicitado ao setor de recursos humanos das empresas pesquisadas, a quantidade de funcionárias do sexo feminino e a quantidade de funcionários do sexo masculino, no qual se obteve o total de funcionários de cada empresa, com o objetivo de verificar o percentual de participação de mulheres que trabalham em empresas de software em relação aos homens.

Quadro 6 - Mapeamento das empresas desenvolvedoras de sistema

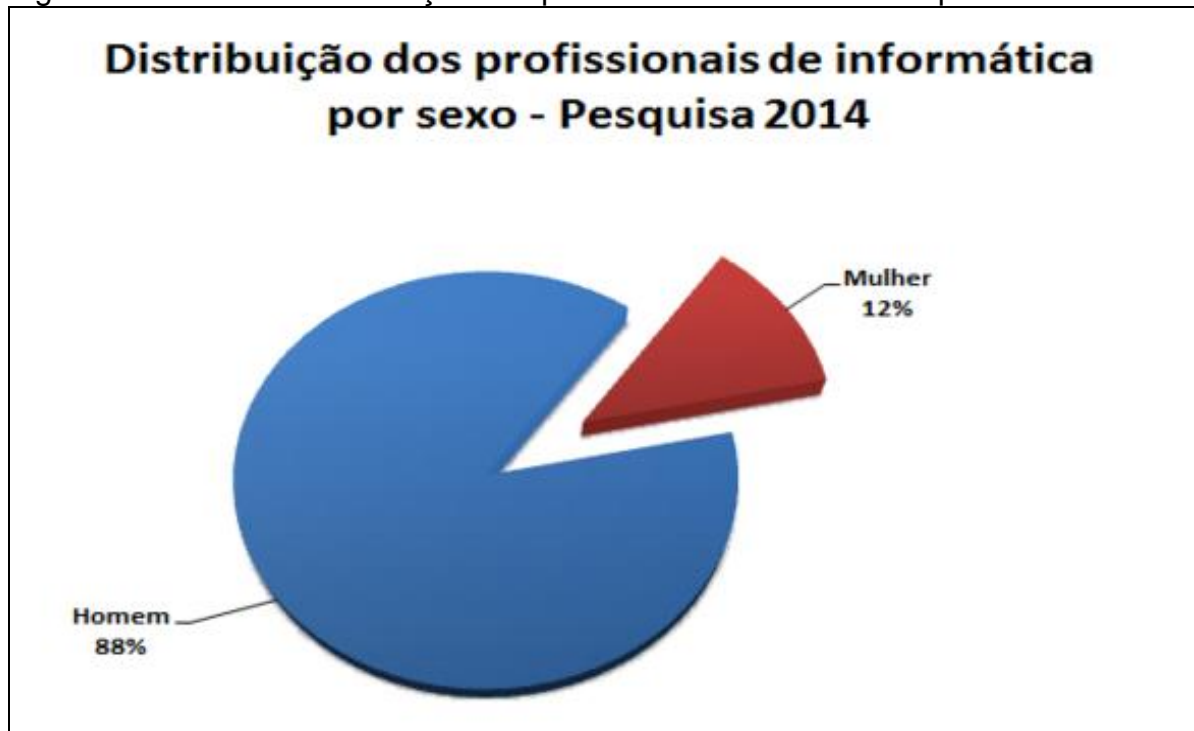
Empresa	Quantidade Mulheres	Quantidade Homens	Total Funcionários	% mulheres	% homens	Situação
6	1	6	7	14	86	Autorizaram
9	13	10	23	57	43	Autorizaram
11	3	12	15	20	80	Autorizaram
13	3	5	8	38	63	Autorizaram
14	1	4	5	20	80	Autorizaram
17	1	7	8	13	88	Autorizaram
19	20	5	25	80	20	Autorizaram
25	1	9	10	10	90	Autorizaram
27	5	4	9	56	44	Autorizaram
28	1	3	4	25	75	Autorizaram
30	3	11	14	21	79	Autorizaram
32	2	1	3	67	33	Autorizaram
33	1	1	2	50	50	Autorizaram
38	50	62	112	45	55	Autorizaram
42	2	5	7	29	71	Autorizaram
49	8	29	37	22	78	Autorizaram
55	1	7	8	13	88	Autorizaram
58	6	17	23	26	74	Autorizaram
75	5	45	50	10	90	Autorizaram
76	2	16	18	11	89	Autorizaram
92	2	7	9	22	78	Autorizaram
Total	131	266	397	33%	67%	

Fonte: Elaborado pela autora (2015).

Observou-se que o índice da amostra pesquisada de mulheres que trabalham em empresas de software é de 33% com relação à participação de homens, que chega a 67%.

Conforme dados da Apinfo (2014), é possível comparar os dados da amostra pesquisada com o cenário nacional, onde 12 % dos cargos são ocupados por mulheres e 88% por homens. Conforme figura 1.

Figura 1 - Gráfico de distribuição dos profissionais de informática por sexo

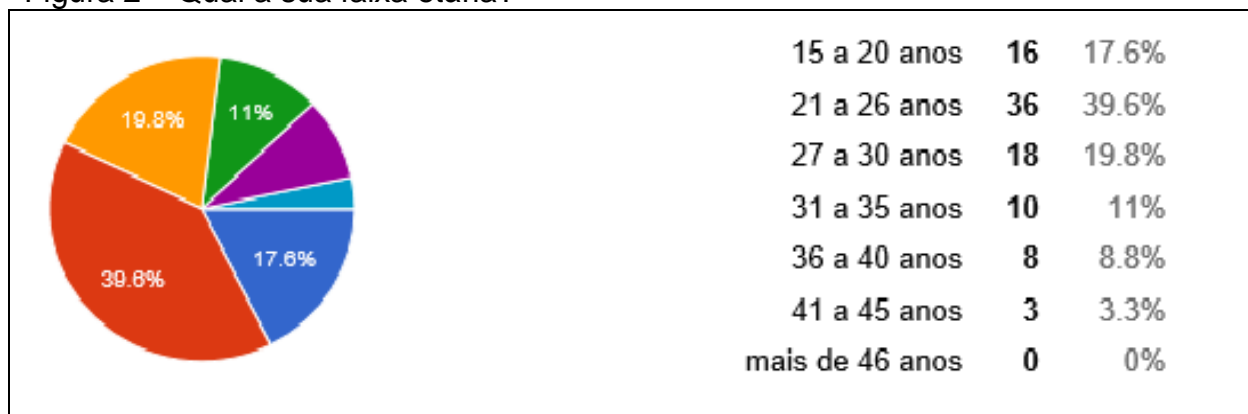


Fonte: Apinfo (2014).

4.2 PERFIL DAS PROFISSIONAIS

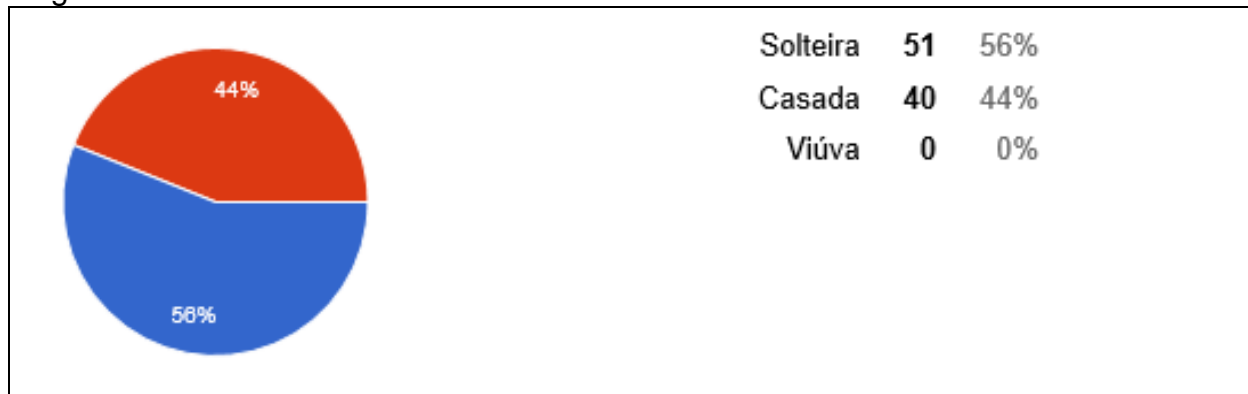
Ao iniciar a análise dos dados quanto ao perfil das profissionais pesquisadas, observou-se que 39,6% possuem a idade entre 21 a 26 anos, não excedendo a faixa de 45 anos, conforme mostra a figura 2, 56% são solteiras (figura 3) e 72,5% não possuem filhos (figura 4).

Figura 2 – Qual a sua faixa etária?



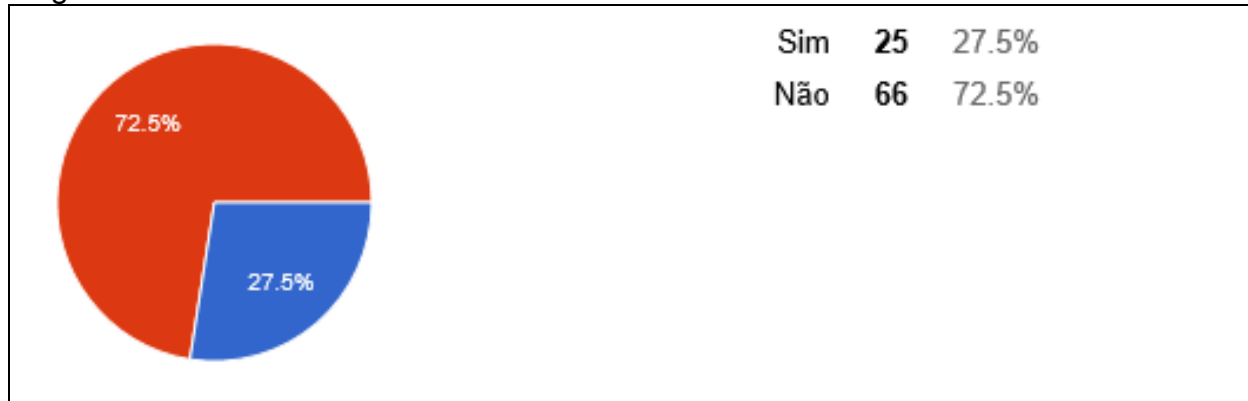
Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Figura 3 - Estado civil?



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

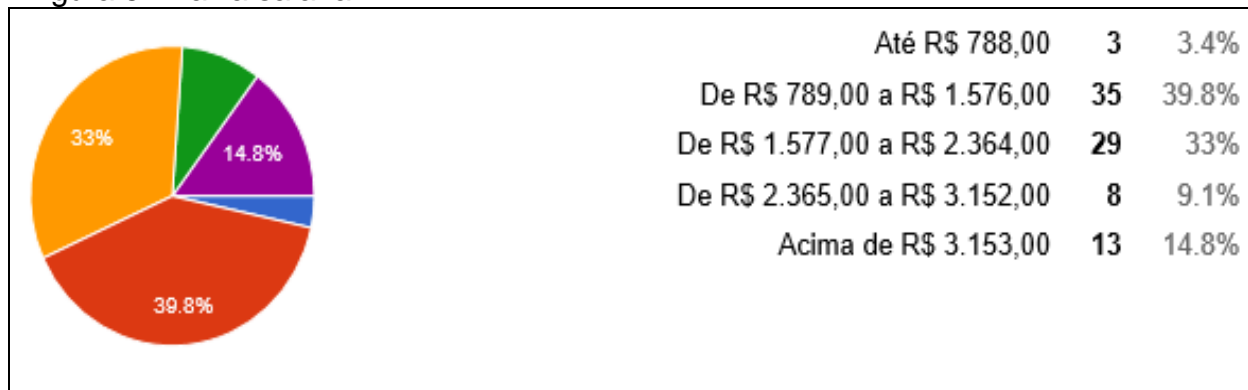
Figura 4 - Tem filhos?



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Quanto à faixa salarial, verificou-se que 39,8% das pesquisadas recebem de 789,00 R\$ a 1576,00 R\$, sendo que 33% recebem entre 1.577,00 R\$ a 2.364,00 R\$, conforme indica na figura 5.

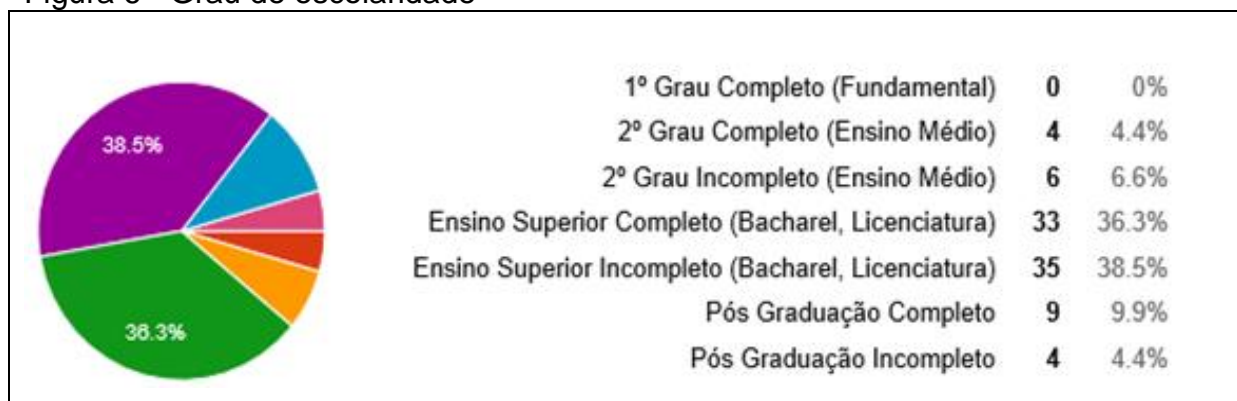
Figura 5 - Faixa salarial



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

De acordo com a pesquisa realizada, constatou-se que 38,5% das entrevistadas possuem Ensino Superior Incompleto e 36% possuem Ensino Superior Completo. Conforme dados do IBGE (2013), as mulheres são maioria entre os brasileiros que concluíram o Ensino Médio e Superior.

Figura 6 - Grau de escolaridade



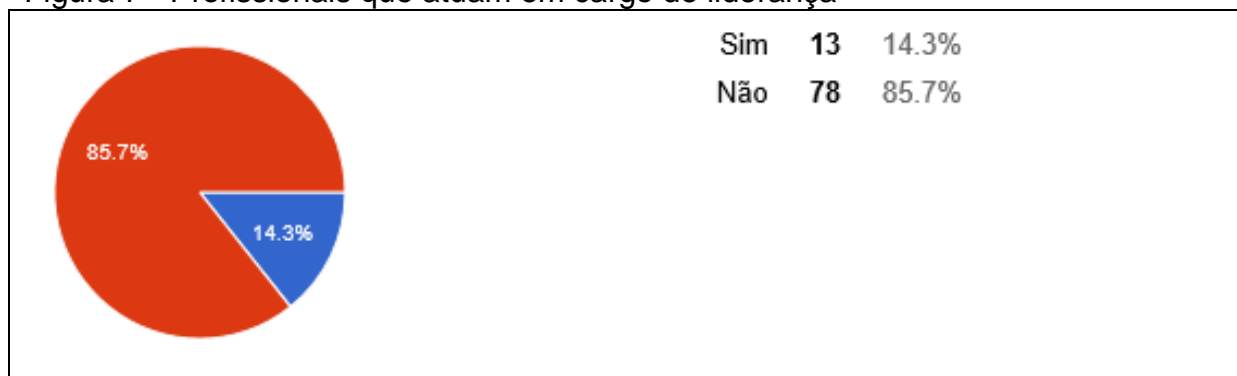
Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

4.3 FATORES QUE MAIS INFLUENCIAM A ASCENSÃO DAS MULHERES A CARGOS DE LIDERANÇA

Para responder ao objetivo específico sobre quais os fatores mais influenciam a ascensão de mulheres a cargos de liderança, foi elaborado uma pergunta apenas para as profissionais que atuam em cargos de liderança, como elas avaliavam o seu processo de ascensão profissional. Do total de 13 profissionais, 6 atribuíram ao fato reconhecimento por mérito, conforme mostra quadro 7.

Conforme dados obtidos através da pesquisa, constatou-se que apenas 14,3% atuam em cargo de liderança, o que representa 13 de 91 profissionais pesquisadas, conforme figura 7.

Figura 7 - Profissionais que atuam em cargo de liderança



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

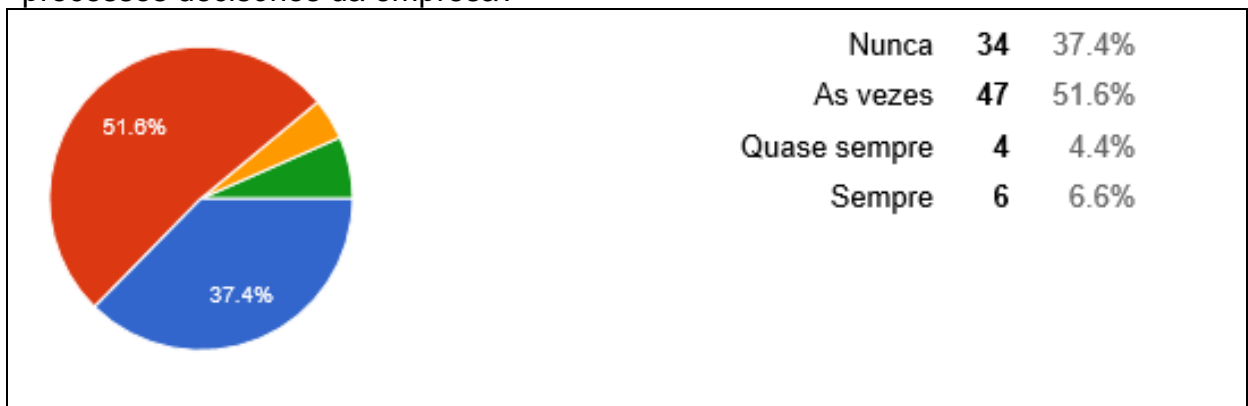
Quadro 7 - Como você avalia o seu processo de ascensão profissional?

Fator atribuído ao cargo de ascensão profissional	Quantidade de profissionais
Reconhecimento por mérito	6
Experiência profissional	5
Merecedora do cargo	1
Formação acadêmica	1

Fonte: Elaborado pela autora (2015).

Quanto ao fato de participar de processos decisórios dentro da empresa, 51,6% responderam “às vezes” e 6,6% responderam sempre participar de processos decisórios.

Figura 8 – No cargo em que você atua, existe a oportunidade de participar de processos decisórios da empresa?



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Conforme quadro abaixo, quanto a função/cargo exercida pelas mulheres que atuam em cargos de liderança, 4 mulheres ocupam cargos relacionados à área de gestão e 9 mulheres ocupam cargos relacionados ao produto.

Quadro 8 – Função/cargo das mulheres que atuam em cargos de liderança

Cargo relacionado à Gestão	Quantidade de funcionárias	Cargo relacionado ao desenvolvimento e manutenção do produto	Quantidade de funcionárias
Gerente administrativo	1	Gerente de Suporte	1
Analista Financeiro	1	Analista de suporte	2
Analista de Marketing	1	Supervisora de Negócios	1
Coordenadora Comercial	1	Assistente de apoio ao usuário	1
		Especialista de SA	1
		Especialista de testes	1
		Suporte ao usuário	2
Subtotal	4		9
Total		13	

Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Conforme quadro abaixo, quanto a função/cargo exercida pelas mulheres que não atuam em cargos de liderança, 20 mulheres ocupam cargos relacionados à área administrativa e 58 mulheres ocupam cargos relacionados ao produto.

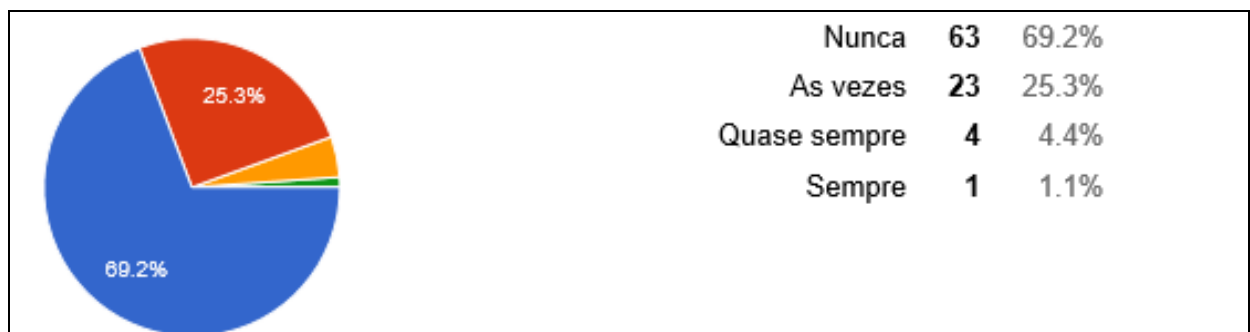
Quadro 9 - Função/cargo das mulheres que não atuam em cargos de liderança

Cargo relacionado a área administrativa	Quantidade de funcionárias	Cargo relacionado ao desenvolvimento e manutenção do produto	Quantidade de funcionárias
O&M	1	Implantação	1
Auxiliar comercial	4	Projetista	1
Consultora	1	Técnica de suporte	19
Auxiliar administrativa	5	Designer UX	1
Auxiliar financeiro	3	Analista de suporte	4
Analista financeiro	2	Desenvolvedora	3
Secretária executiva	1	Eletrecista	1
Analista de marketing	1	Programadora	5
Assistente de marketing	1	Analista de teste	1
Analista de RH	1	Assistente de treinamento	2
		Especialista de produto	1
		Programadora sênior	1
		Testadora de sistemas	6
		Analista de solicitações	7
		Analista de sistemas	3
		Assistente de treinamento	2
Sub total	20		58
Total		78	

Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Quando perguntadas se elas se sentiam mais cobradas profissionalmente por serem mulheres, 69,2% responderam “nunca”.

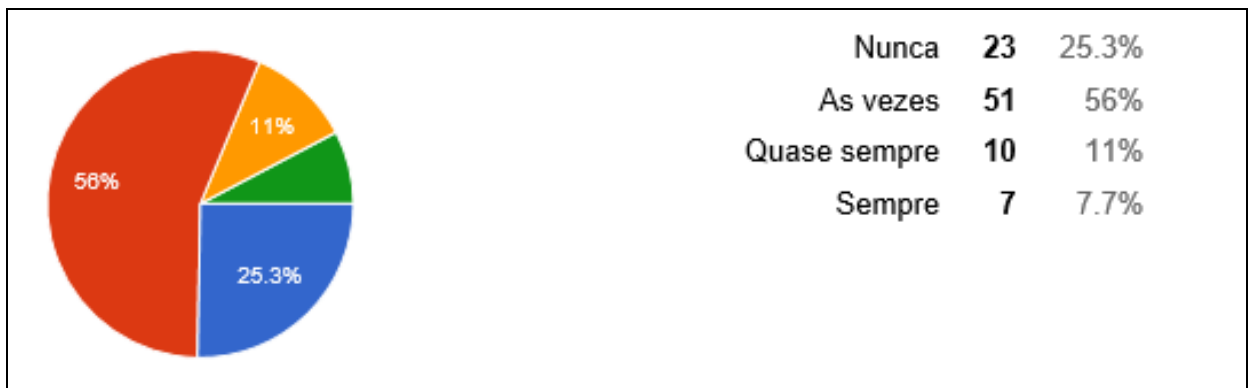
Figura 9 - Você se sente mais cobrada profissionalmente por ser mulher?



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Ao serem questionadas se consideram que é mais difícil para as mulheres seguirem carreira no mercado de desenvolvimento de sistemas, 56% respondeu “às vezes”, conforme indica na figura 10.

Figura 10 - É mais difícil para as mulheres seguirem carreira no mercado de desenvolvimento de sistema?



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Porém, ao analisar o baixo índice de respostas que considera difícil para as mulheres seguirem carreira no mercado de desenvolvimento de sistema, têm-se uma outra questão.

Para as mulheres que trabalham nos setores relacionados à área administrativa, percebe-se que não existe tanta dificuldade para ingressar nessa área quanto para as mulheres que trabalham em cargos como, programadora e desenvolvedora de sistemas.

Em uma conversa informal com uma colega de trabalho que é programadora, foi relatado que é muito difícil para a mulher seguir carreira em áreas relacionadas ao desenvolvimento de sistemas. Mesmo existindo vagas em aberto nessa área, a preferência é por profissionais do sexo masculino.

4.4 A SATISFAÇÃO DAS MULHERES QUANTO AO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Para responder ao objetivo específico relacionado ao ambiente organizacional, as entrevistadas responderam a perguntas onde deveriam considerar uma escala de 0 a 5, onde 0 era a classificação mais negativa e 5 a classificação mais positiva.

Conforme dados do IBGE (2010), as mulheres aumentaram sua participação no mercado de trabalho e estão com melhores condições de trabalho.

Ao fazer uma análise geral sobre a satisfação das mulheres quanto ao ambiente organizacional é possível confirmar a informação do IBGE.

Percebe-se que dos 7 fatores questionados, 1 ficou no índice 4, 2 ficaram no índice 3 e 4 ficaram no índice 5, sendo que os benefícios recebidos, clima organizacional agradável, sentimento de orgulho na atividade desempenhada na empresa e ser reconhecida e valorizada pela família pelo trabalho que exerce, foram os fatores onde se obteve o maior índice de respostas. O que indica que a maioria das entrevistadas, está satisfeita quanto aos fatores questionados, conforme indica no quadro 10.

Quadro 10 - Grau de satisfação quanto?

Qual o seu grau de satisfação quanto?	Considerando uma escala de zero a cinco, onde zero é a classificação mais negativa e cinco a mais positiva.				
	1	2	3	4	5
Acho justo o meu salário atual	4%	20%	35%	22%	19%
Sou reconhecida e valorizada pela minha empresa	8%	19%	28%	26%	20%
Benefícios recebidos	4%	15%	30%	20%	31%
O clima organizacional na empresa é agradável	3%	15%	12%	29%	41%
Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional	9%	14%	26%	29%	22%
Sinto orgulho da minha atividade nesta empresa	4%	9%	25%	28%	34%
Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha família	2%	8%	20%	30%	41%

Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

4.5 A PERCEPÇÃO DAS MULHERES QUANTO AO SEU POSICIONAMENTO NO MERCADO DE TRABALHO

Para responder ao objetivo específico relacionado a percepção das mulheres quanto ao seu posicionamento no mercado de trabalho em empresas de software, as entrevistadas responderam a perguntas onde deveriam considerar uma escala de 0 a 10, onde 0 era a classificação mais negativa e 10 a classificação mais positiva.

De acordo com Valadão Junior; Herk; Medeiros (2014), o ambiente de trabalho é o local no qual as diferenças entre homens e mulheres se mostram ressaltadas, pois é nele que a divisão social do trabalho se configura como divisão sexual do trabalho. Pois aos homens é designado características ao seu perfil como competitividade, autonomia, independência e lógica, dentre outros e para as mulheres o lado emocional, intuitivo, espontaneidade e cooperação se sobressaem.

Foram 9 fatores questionados, sendo que a pesquisa indica que em 3 fatores as mulheres têm a percepção de dificuldade. São eles: se sentem

discriminadas pelos colegas de trabalho do sexo masculino; As mulheres têm dificuldade para sair de casa por causa dos filhos; Existe preconceito por parte dos empregadores. Conforme indica no quadro 11.

Quadro 11 - Qual a sua percepção quanto?

Qual a sua percepção quanto?	Considerando uma escala de zero a dez, onde zero é a classificação mais negativa e dez a mais positiva.									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Empregabilidade feminina no mercado de software	1%	6%	4%	20%	15%	9%	21%	10%	12%	2%
Aceitação da mulher no mercado de trabalho de software	1%	7%	8%	17%	14%	6%	18%	15%	12%	3%
Onde você trabalha, as mulheres exercem as mesmas funções que os homens	3%	4%	1%	4%	8%	10%	10%	13%	15%	31%
Existe preconceito por parte dos colegas do sexo masculino	33%	7%	6%	3%	3%	4%	11%	9%	11%	13%
É um segmento que valoriza o trabalho das mulheres	2%	2%	10%	4%	22%	12%	15%	10%	13%	9%
Falta profissionais do sexo feminino qualificadas no mercado para a área de software	7%	6%	7%	6%	17%	8%	18%	15%	8%	11%
Existe diferença salarial entre pessoas do sexo feminino e do sexo masculino	17%	7%	6%	6%	19%	10%	13%	11%	7%	7%
As mulheres têm dificuldade para sair de casa por causa dos filhos	21%	4%	7%	4%	18%	8%	11%	12%	10%	6%
Existe preconceito por parte dos empregadores	23%	8%	2%	6%	20%	4%	8%	11%	6%	13%

Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

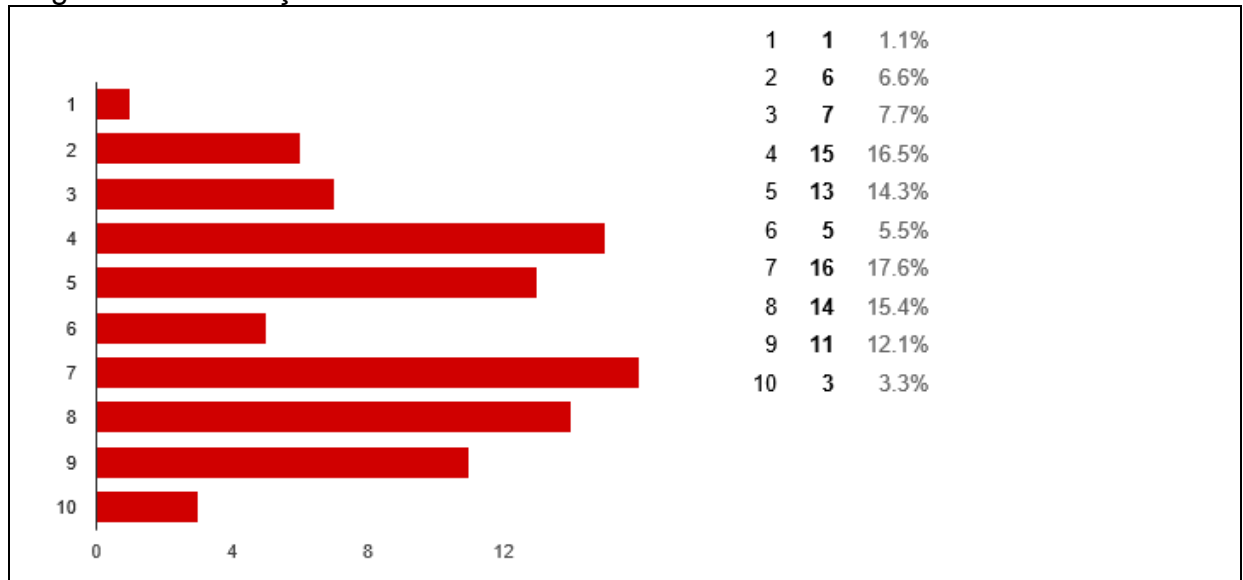
Ao analisar o gráfico da pesquisa quanto a aceitação da mulher no mercado de trabalho de software, torna-se relevante apresentar as variações nos índices de percepção, conforme dados da figura 10.

Para Tabak (2006) a crença de que a mulher teria uma competência inferior à do homem, agiram como barreiras para que as mulheres construíssem uma carreira bem-sucedida no mundo científico.

A variação nos índices de respostas pode ocorrer devido ao fato da maioria das entrevistadas atuarem em cargos da área administrativa e técnica, pois

as pesquisadas que atuam na função de programação e desenvolvimento, responderam que é difícil a aceitação no mercado de trabalho.

Figura 11 - Aceitação da mulher no mercado de trabalho de software

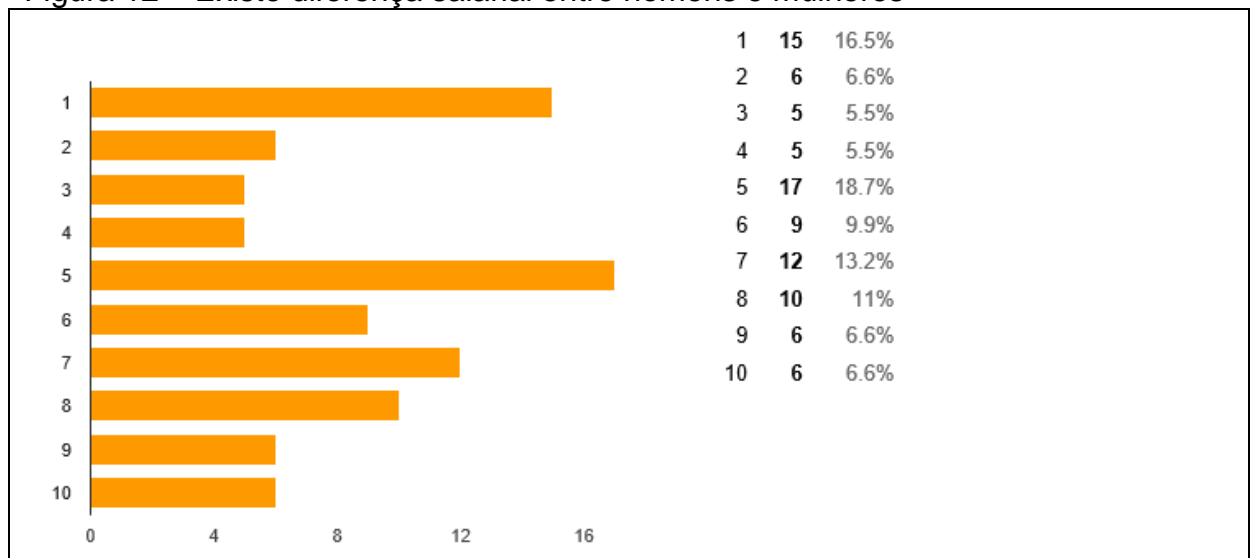


Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

Quando questionadas se existe diferença salarial entre homens e mulheres, houve também uma variação considerável nos índices de percepção, conforme dados da figura 11.

De acordo com o IBGE (2014), no ano de 2013, os homens receberam em média um salário de R\$ 1.857, sendo que as mulheres receberam R\$ 1.365.

Figura 12 – Existe diferença salarial entre homens e mulheres



Fonte: Dados obtidos pela pesquisa (2015).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve como objetivo principal examinar a participação da mulher no mercado de trabalho em empresas de desenvolvimento de software do município de Criciúma-SC. Tendo como ponto de partida verificar a participação da mulher no mercado de trabalho, buscou-se compreender através da fundamentação de diversos especialistas, como se deu o processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho.

De acordo com Rago (2009), as mulheres foram assumindo novas responsabilidades que até então eram exigidas dos homens. Em muitas das atividades mostraram apresentar maior habilidade e melhor desempenho, assumindo os mais sofisticados ofícios. Fazendo com que as mulheres conquistassem um maior espaço no mercado de trabalho.

Baseado no trabalho exposto, quanto aos objetivos específicos, verificou-se através da pesquisa que o nível de participação feminina no mercado de trabalho foi de 34%, com relação ao total de funcionários das empresas pesquisadas. Ao serem comparados os dados da amostra, com os dados do cenário nacional, observou-se um crescimento de 22%. Conforme dados da Apinfo (2014), o índice de participação da mulher em empresas de tecnologia no ano de 2014 foi de 12%. Vale observar, também, que não foi possível acessar os dados de todas as empresas mapeadas no município, pois 4 se negaram a participar da pesquisa. Portanto, esses dados podem ainda ter ajustes.

Quanto ao perfil das mulheres que atuam no segmento de software, observou-se que a maioria das entrevistadas são jovens; 39,6% possuem idade entre 21 a 26 anos, 56% são solteiras, 72,5% não tem filhos, 39,8% recebem entre R\$ 789,00 a R\$ 1.576,00.

Conforme dados do IBGE (2013), as mulheres são maioria entre os brasileiros que concluíram o Ensino Médio e Superior.

Quanto aos fatores que mais influenciaram a ascensão das mulheres a cargos de liderança, constatou-se que de 14,3% das mulheres que atuam em cargos de liderança, 53,3% responderam que o fator mais relevante para que isso ocorresse foi o reconhecimento por mérito.

Para Tabak (2006), os homens continuam a ser maioria nas ciências exatas, como as engenharias. Apesar do aumento do número de mulheres que

seguem carreira na área científica, elas podem ser encontradas predominantemente em áreas consideradas femininas, como educação e saúde.

Diante dos resultados encontrados, acredita-se que as empresas poderiam incentivar mais a participação das mulheres em cargos de gerência.

Conforme dados da pesquisa, 36% das mulheres possuem curso superior completo, sendo que 38,5% ainda estão cursando algum tipo de especialização, ou seja, as mulheres estão buscando cada vez mais conhecimento e aperfeiçoamento e têm condições físicas e intelectuais de conseguir efetuar qualquer tarefa.

Quanto à satisfação referente ao ambiente organizacional, percebe-se que a maioria das entrevistadas encontra-se satisfeita principalmente no que diz respeito ao clima organizacional e ser reconhecida e valorizada por sua família pela profissão que exerce. Ambas atingindo índice de 41% de respostas.

Também se obteve a maioria das respostas, atingindo 31% quando questionadas sobre os benefícios recebidos e 34% quando questionadas se sentiam orgulho na atividade que exercem na empresa.

Quanto à percepção das mulheres quanto ao seu posicionamento no mercado de trabalho, torna-se relevante para as empresas ficarem atentas aos indicadores apontados. Segundo a pesquisa, as mulheres se sentem discriminadas pelos colegas de trabalho do sexo masculino e têm dificuldade para sair de casa por causa dos filhos.

Dessa forma, torna-se importante provocar reflexões a respeito da evolução da mulher no cenário econômico, identificar o motivo que as levaram a buscar a participação no mercado, suas dificuldades e conquistas, bem como analisar as características da liderança feminina (GOMES, 2005).

Conforme dados da própria pesquisa, apesar do crescimento no nível de participação das mulheres em empresas de desenvolvimento de sistemas, 23% das entrevistadas informaram existir preconceito por parte dos empregadores.

De acordo com Gomes (2005) muitas empresas não abrem mão de terem mulheres em suas equipes de colaboradores.

Sendo assim, é importante para as empresas mudarem certos preconceitos sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, afinal, elas estão procurando se aperfeiçoar nas atividades que exercem, investindo cada vez mais em qualificação profissional.

A pesquisa limitou-se exclusivamente à cidade de Criciúma – SC. Considerando uma população de 32 empresas que se encaixavam no ramo de atividade de desenvolvimento de software e que estavam com a situação ativa, se obteve 65,6% de empresas participantes, pois 21 autorizaram a aplicação da pesquisa no seu quadro de funcionárias.

É importante destacar que a pesquisa foi realizada com 69,5% da amostra encontrada, pois se obteve um total de 91 questionários respondidos de uma amostra de 131 mulheres.

Por fim, como proposta para estudos futuros relacionados ao tema abordado, recomenda-se uma pesquisa em outras cidades do estado, abordando outros conceitos como questões de gênero e realizando um comparativo da participação da mulher em outros segmentos de mercado.

REFERÊNCIAS

APINFO. Pesquisa: **população ocupada em algumas atividades do ramo de informática por sexo**. 2014. Disponível em: <<http://www.apinfo2.com/apinfo/informacao/p14sexo-idade.cfm>>. Acesso em 18 de outubro de 2015.

ABES. **Investimentos em TI somam U\$ 60 bilhões em 2014**. Disponível em: <<http://www.abessoftware.com.br/noticias/investimentos-em-ti-somam-us-60-bilhoes-em-2014>>. Acesso em: 13 maio. 2015.

ALBANO, C. S.; ZANATTA, A. L.; GARCIA, F. T.. Mercado de trabalho na área de TI e a formação superior no Estado do Rio Grande do Sul. **Revista Eletrônica de Sistemas de Informação**, v. 12, n. 1, p. 1-17, jan. 2013. Disponível em: <www.spell.org.br/documentos/download/10601>. Acesso em: 12 de maio de 2015.

ALECRIM, Emerson. O que é tecnologia da informação. **Infowester**, Seção **Hardware**, mar. 2013. Disponível em: <<http://www.infowester.com/ti.php>> Acesso em: 13 maio 2015.

AQUINO, Estela Maria L. de; MENEZES, Greice Maria de S. MARINHO, Lilian Fátima B. Mulher, Saúde e Trabalho no Brasil: Desafios Para Um Novo Agir. **SCIELO**, Seção Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, Junho de 1995. Disponível a partir <http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X1995000200012&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 de maio de 2015.

ARROIO, Ana; RÉGNIER, Karla. O Novo Mundo do Trabalho: Oportunidades e Desafios para o Presente. **SENAC**, v. 27, n. 2, mai. 2001. Seção Boletim Técnico. Disponível em: <<http://www.senac.br/BTS/272/boltec272d.htm>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 4. ed. rev. e amp. Florianópolis: Ed. UFSC, 2001.

BASTO, Fabrício. O que um profissional de TI deve saber. **Analista TI**, Seção Certificação, fev. 2011. Disponível em: <<http://analistati.com/o-que-um-profissional-de-ti-deve-saber/>>. Acesso em: 13 maio 2015.

BRASIL. PRESIDENCIA DA REPÚBLICA. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 13 maio 2015.

BRITTO, Jorge; STALLIVIERI, Fabio. Inovação, Cooperação e Aprendizado no Setor de software no Brasil: Análise exploratória baseada no Conceito de Arranjos Produtivos Locais (APLs). **SCIELO**, Seção Econ. soc., Campinas, v. 19, n. 2, p. 315-358, ago. 2010. Disponível a partir <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-06182010000200005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 de maio de 2015.

CFEMEA. A mulher e o direito constitucional: **direitos e garantias fundamentais**. Brasília. Disponível em:

<http://www.cfemea.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1375:a-mulher-e-o-direito-constitucional-direitos-e-garantias-fundamentais&catid=148:direito-constitucional&Itemid=127>. Acesso em: 13 maio 2015.

EMPRESAS DO BRASIL. **Cadastro de empresas do Brasil**. 2015. Disponível em: <<http://empresasdobrasil.com/empresas/criciuma-sc/desenvolvimento-de-sistemas-customizaveis>>. Acesso em: 20 set. 2015.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMES, Almiralva Ferraz. **O outro no trabalho: mulher e gestão**. SIBI Portal de Revistas. Disponível em:

<<http://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36522/39243>>. Acesso em: 07 abr. 2015.

HADDAD, N. **Metodologia de estudos em ciências da saúde: como planejar, analisar e apresentar um trabalho científico**. São Paulo: Roca. 2004.

HUALLEM, Daniel. Mulheres na TI: Um bem escasso e precioso. **Baguete**. Dez. 2011. Seção Artigos. Disponível em:

<<http://www.baguete.com.br/artigos/1048/daniel-huallem/20/12/2011/mulheres-na-ti-um-bem-escasso-e-precioso>> Acesso em: 15 jun. 2015.

IBGE. Ibge retrata o setor de serviços do país. **Notícias**. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?view=noticia&id=1&idnoticia=219&busca=1&t=ibge-retrata-setor-servicos-pais>>. Acesso em 13 maio 2015.

IBGE. Mulheres ainda ganham menos no mercado de trabalho. **Notícias**. Disponível em: <<http://economia.terra.com.br/ibge-mulheres-ainda-ganham-menos-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 03 abr. 2015.

IBGE. Pesquisa mensal de emprego. **Notícias**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 08 abr. 2015.

JAREÑO, Bruno José. O mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos em Uberlândia. **UFU**, Uberlândia. Seção Horizonte Científico. Disponível em:

<http://www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/viewFile/4196/3141>>. Acesso em: 13 maio 2015.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 4 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001.

LAVINAS, Lena. Empregabilidade no Brasil: Inflexões de gênero e diferenciais femininos. **IPEA**, Rio de Janeiro, Set. 2001. Seção Publicações. Disponível em:

<http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4389&Itemid=1> Acesso em: 15 jun. 2015.

MADRUGA, Lucia R. R.; GOMES, Claudia M.; FLEIG, Daniel G. **A valorização da mulher no contexto do trabalho**: contradições e evidências identificadas na realidade atual. 2001.

MALHOTRA, Naresh K. **Introdução à pesquisa de marketing**. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de Marketing**: Metodologia e Planejamento. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MERRILL, W. C.; FOX, K. A. **Estatística Econômica**: Uma Introdução. São Paulo: Atlas, 1977.

PORTAL BRASIL. **Evolução das leis trabalhistas**. 2011. Seção Economia e Emprego. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>> Acesso em: 15 jun. 2015.

RAGO, Margareth. **Trabalho Feminino e Sexualidade**. In: HISTÓRIA das mulheres no Brasil. 2 ed. São Paulo: Ed. Contexto, 1997.

ROCHA, Frederico. As atividades produtoras de software no Brasil. **IPEA**. Rio de Janeiro. 1998. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2451>>. Acesso em: 13 maio 2015.

RODRIGUES, Gisella. **Sebrae premia histórias de mulheres de sucesso**. Agência SEBRAE, Brasília, fev. 2015. Seção Notícias. Disponível em: <<http://www.agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/NA/Sebrae-premia-hist%C3%B3rias-de-mulheres-de-sucesso>>. Acesso em 03 abr. 2015.

RODRIGUES, William Costa. **Metodologia científica**. 2007. Disponível em: <http://ensinandomonografia.criarumblog.com/admin.php?ctrl=posts&tab=edit&blog=1&action=edit&post_id=2>. Acesso em: 13 jun. 2015.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SCHWARTZ, Juliana et al. Mulheres na informática: Quais foram as Pioneiras? **SCIELO**, Seção Cad. Pagu, Campinas, n. 27, p. 255-278, dez. 2006. Disponível a partir <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332006000200010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 13 de maio de 2015.

VALADÃO JÚNIOR, V. M.; HERK, A. C. V.; MEDEIROS, C. R. O. Gênero e economia solidária: um olhar sobre a participação e atuação das mulheres nas organizações do Terceiro Setor em Uberlândia/MG. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 15, n. 2, p. 321-340, 2014. Disponível em: <www.spell.org.br/documentos/download/33822> Acesso em: 15 jun. 2015.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Noções de Direito do Trabalho**: um enfoque constitucional. Passo Fundo, UPF Editora, 2009, 3ª ed

VIANNA, Ilca Oliveira de Almeida. **Metodologia do trabalho científico**: um enfoque didático da produção científica. São Paulo: EPU, 2001.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1998.

APÊNDICE

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO



Questionário sobre a participação da mulher em empresas de software

Sou Andréia Machado, acadêmica do curso de Administração de Empresas da UNESC. O questionário a seguir faz parte da pesquisa que será utilizada para conclusão do TCC. As respostas desta entrevista, servirão como contribuição para a análise do perfil das profissionais que atuam em empresas desenvolvedoras de software da cidade de Criciúma - SC. Muito obrigada pela colaboração!!

***Obrigatório**

Qual sua faixa etária? *

- ☐ 15 a 20 anos
- ☐ 21 a 26 anos
- ☐ 27 a 30 anos
- ☐ 31 a 35 anos
- ☐ 36 a 40 anos
- ☐ 41 a 45 anos
- ☐ mais de 46 anos

Estado civil? *

- ☐ Solteira
- ☐ Casada
- ☐ Viúva

Tem filhos? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

Qual a sua faixa salarial? *

- ☐ Até R\$ 788,00
- ☐ De R\$ 789,00 a R\$ 1.576,00
- ☐ De R\$ 1.577,00 a R\$ 2.364,00

- ☐ De R\$ 2.365,00 a R\$ 3.152,00
- ☐ Acima de R\$ 3.153,00

Grau de escolaridade. *

- ☐ 1º Grau Completo (Fundamental)
- ☐ 2º Grau Completo (Ensino Médio)
- ☐ 2º Grau Incompleto (Ensino Médio)
- ☐ Ensino Superior Completo (Bacharel, Licenciatura)
- ☐ Ensino Superior Incompleto (Bacharel, Licenciatura)
- ☐ Pós Graduação Completo
- ☐ Pós Graduação Incompleto

Você atua em cargo de liderança? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

Caso sua resposta acima seja sim, como você avalia o seu processo de ascensão profissional?

- ☐ Reconhecimento por mérito
- ☐ Merecedora do cargo
- ☐ Experiência profissional
- ☐ Formação acadêmica
- ☐ Outra:

No cargo em que você atua, existe a oportunidade de participar de processos decisórios da empresa? *

- ☐ Nunca
- ☐ As vezes
- ☐ Quase sempre
- ☐ Sempre

Qual a sua função na empresa? *

Você se sente mais cobrada profissionalmente por ser mulher? *

- ☐ Nunca
- ☐ As vezes
- ☐ Quase sempre
- ☐ Sempre

É mais difícil para as mulheres seguirem carreira no mercado de desenvolvimento de sistemas? *

- ☐ Nunca

masculino										
É um segmento que valoriza o trabalho das mulheres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Falta profissionais do sexo feminino qualificadas no mercado para a área de software	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe diferença salarial entre pessoas do sexo feminino e do sexo masculino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As mulheres tem dificuldade para sair de casa por causa dos filhos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe preconceito por parte dos empregadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Enviar

100%: terminou.

Nunca envie palavras-passe através dos Formulários do Google.

Com tecnologia

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.
[Denunciar abuso](#) - [Termos de Utilização](#) - [Termos adicionais](#)